

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุข
ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
THE RELATIONSHIP BETWEEN ETHICAL LEADERSHIP OF THE PRINCIPALS WITH
HAPPINESS FOR TEACHER IN SCHOOL UNDER THE OFFICE
OF UDONTHANI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA

ณัฐพล หงษ์คง^{1*} และ ชัชจรียา ไบลี²

Nuttapon Hongkong^{1*} and Chatjariya Bailee²

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี 64 ถ.ทหาร ต.หมากแข้ง อ.เมืองอุดรธานี จ.อุดรธานี 41000^{1,2}

Udon Thani Rajabhat University, 64 Tahan Road, Mak Khaeng Sub-district, Muang District, Udon Thani Province, 41000^{1,2}

*Corresponding author E-mail: nutt_ttun1234@hotmail.com

(Received: Oct 30, 2019; Revised: Apr 14, 2020; Accepted: Apr 16, 2020)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษา
ระดับความสุขของครูผู้สอน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ในปี พ.ศ. 2562 จำนวน 397 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เป็นแบบสอบถามสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแบบสอบถามความสุขของครูผู้สอน
เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .21 - .71 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.94 และความสุขของครูผู้สอนเท่ากับ 0.88 วิเคราะห์ข้อมูล
โดยใช้วิธีแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.45) ระดับ
ความสุขของครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.45) 3) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์
ทางบวกกับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยด้านความรัก
ในงาน, ด้านการเป็นที่ยอมรับ, ด้านการติดต่อสัมพันธ์, ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านความสำเร็จในงาน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, ความสุขของครูผู้สอน

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

² รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

ABSTRACT

The objectives of this research were to investigate the levels of ethical leadership of school administrators, to examine the happiness levels of teachers, and to explore the relationship between the ethical leadership of school administrators and happiness of teachers in schools under the Office of Udon Thani Primary Education Service Area. The sample group consisted of 397 school teachers in the study area in the 2019 academic year. The research instrument for data collection included the five-rating scale questionnaire, consisting of five aspects of the ethical leadership and five aspects of happiness. The discrimination of the questionnaire on the ethical leadership was between .21 – .71. The reliability of the ethical leadership was 0.94 and 0.88 on the happiness. The data were analyzed for frequency, percentage, standard deviation, and Pearson Correlation Coefficient. The study results revealed that the ethical leadership of the administrators and happiness of the teachers were at a high level (\bar{x} = 4.45). It was also found that the ethical leadership was positively related to the happiness levels of the teachers. Their job commitment, acceptance, communication, quality of work life, and performance success were statistically significant at the .01 level.

KEYWORDS: Ethical Leadership, School Administrators, Happiness of Teachers

บทนำ

ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติเผชิญวิกฤตทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและเทคโนโลยีธุรกิจบริการ รวมไปถึงความเสื่อมถอยด้านคุณธรรมจริยธรรม การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมเกิดขึ้นอย่างหลากหลายและมีแนวโน้มเกิดสังคมที่เป็นปัจเจกมากขึ้น แม้ว่าคนไทยจะได้รับการพัฒนาศักยภาพทุกช่วงวัยแต่ยังพบปัญหาด้านสติปัญญา คุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเสื่อมถอยทางคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมไทย ส่งผลให้สถาบันทางสังคมมีแนวโน้มอ่อนแอ คนในสังคมขาดความเชื่อใจและขาดการมีส่วนร่วม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564 มุ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาจึงได้กำหนดนโยบายเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาด้านคุณภาพคนต่ำด้านความรู้ ด้านทักษะทัศนคติ และด้านคุณธรรมจริยธรรม การไม่เคารพสิทธิผู้อื่นและไม่ยึดผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญในหลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการประเทศที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสังคมแห่งชาติ, 2560) สังคมไทยในระบบการบริหารจัดการภาครัฐต้องให้

ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาหลักธรรมาภิบาลในหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรมให้มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และมีความรับผิดชอบตรวจสอบได้ กระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐได้กำหนดนโยบายและขับเคลื่อนแผนการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลโดยส่งเสริมให้สถานศึกษานุเคราะห์ในสถานศึกษาต้องมีคุณธรรมจริยธรรม ความดีงามและความเป็นไทย โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรทั้งในเชิงความคิด ความเชื่อและการปฏิบัติต้องให้การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างจริงจังต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนซึ่งมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรในการดำเนินงานตามพันธกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2558)

ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน, 2558) จากการค้นคว้าสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี ได้แก่ ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม ความกระตือรือร้น ความซื่อสัตย์ ความมีน้ำใจ และการใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา (นิชวัน วรานุสาสน์, 2561; วาสนา ไชยศาสตร์, พนายุทธ เชยบาล และพงษ์นิมิต พงษ์ภิญโญ, 2561; เศรษฐ์คุณทาบุตร, 2556; สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2553) ซึ่งหากนำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ จะส่งผลให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ครูและบุคลากรมีความสุขสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (ไกรศร รักสวน, 2559; สลิลทิพย์ ชูชาติ, 2556)

ความสุขของครูผู้สอนเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานกับบุคคลนั้น (Kjerulf, 2007) ความสุขของครูผู้สอนจะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความรักในงาน การเป็นที่ยอมรับ การติดต่อสัมพันธ์ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ, 2561; ชिरาภรณ์ พันหล่อมใส, 2559; ประดัลภ์ บัณชพลังกูร, 2556; รวมศิริ เมนะโพธิ์, 2552; สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) สอดคล้องกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข ที่เรียกว่าความสุข 8 ประการ ประกอบด้วย 1) ด้านสุขภาพดี 2) ด้านน้ำใจงาม 3) ด้านการผ่อนคลาย 4) ด้านการหาความรู้ 5) ด้านคุณธรรม 6) ด้านใช้เงินเป็น 7) ด้านครอบครัวดี และ 8) ด้านสังคมดีโดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานของความสุข 8 ประการ คือแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2557) ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านบุคลากรซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงในองค์กร หากบุคลากรไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงอาจทำให้ไม่มีความสุขในการทำงานและไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามเมื่อบุคลากรทำงานแล้วมีความสุขจะส่งผลให้

สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมาย (ขวัญเมือง แก้วดำเกิง, 2556; สิทธิพร กล้าแข็ง, 2559; สุกมล วิภาวิพลกุล, 2556) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและสร้างบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาเพื่อให้ครูผู้สอนสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

จากความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ผลจากการวิจัยจะเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารสถานศึกษาใช้วางแผนพัฒนาโรงเรียน ทำให้ครูผู้สอนเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทศความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป็นการผลักดันให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร

ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ปีการศึกษา 2562 จำนวน 9,330 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ปีการศึกษา 2562 จำนวน 397 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางของศิริชัย กาญจนวาสี,

ทวีวัฒน์ ปิยานนท์ และดิเรก ศรีสุโข (2555 อ้างถึงในทิพย์สิริ กาญจนวาสิ และศิริชัย กาญจนวาสิ, 2559) ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เทียบสัดส่วนตามขนาดของโรงเรียน และสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ

เครื่องมือการวิจัย

เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความสุขของครูผู้สอน แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ จำนวน 35 ข้อ ประกอบด้วย 1) ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม 2) ความกระตือรือร้น 3) ความซื่อสัตย์ 4) ด้านความมีน้ำใจ และ 5) การใช้ปัญญาการแก้ปัญหา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ความสุขของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ จำนวน 35 ข้อ ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในงาน 2) ด้านความรักในงาน 3) ด้านการเป็นที่ยอมรับ 4) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และ 5) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การสร้างและหาค่าคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดทฤษฎีแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง จากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item –Objective Congruence:

IOC) ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.50 – 1.00

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำไปตรวจสอบหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .21 – .71 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.94 และความสุขของครูผู้สอนเท่ากับ 0.88 ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขแล้วสร้างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลระหว่างเดือนกันยายน – ตุลาคม 2562 โดยจัดส่งทางไปรษณีย์และได้รับแบบสอบถามกลับคืน 397 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดย แจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ (r) ระหว่างผู้นำเชิงจริยธรรมกับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์



ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	N (397 คน)	ร้อยละ (100.0)
เพศ		
ชาย	126	31.70
หญิง	271	68.30
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	100	25.20
30 - 40 ปี	109	27.50
41 - 50 ปี	91	22.90
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	97	24.40
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
ปริญญาตรี	275	69.30
ปริญญาโท	122	30.70
ปริญญาเอก	-	-
ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน		
น้อยกว่า 5 ปี	85	21.40
ระหว่าง 5 -10 ปี	98	24.30
ระหว่าง 11 - 15 ปี	41	10.30
ระหว่าง 16- 20 ปีขึ้นไป	47	11.80
มากกว่า 20 ปี	126	31.70
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	100	25.20
ขนาดกลาง	210	52.90
ขนาดใหญ่	64	16.10
ขนาดใหญ่พิเศษ	23	5.80

จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.30 อายุระหว่าง 30 - 40 ปี ร้อยละ 27.50 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

ร้อยละ 69.30 ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา มากกว่า 5 ปี - 10 ปี ร้อยละ 24.30 และอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง ร้อยละ 52.90

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ETH)	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. ปัจจัยความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม (MOR)	4.46	0.48	มาก
2. ปัจจัยด้านความกระตือรือร้น (ENT)	4.47	0.47	มาก
3. ปัจจัยด้านความซื่อสัตย์ (HON)	4.46	0.46	มาก
4. ปัจจัยด้านความมีน้ำใจ (GEN)	4.45	0.56	มาก
5. ปัจจัยด้านการใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา (USI)	4.43	0.49	มาก
โดยรวม (ETH)	4.45	0.40	มาก

จากตารางที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 4.45$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ด้านความกระตือรือร้น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}= 4.47$, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{x}= 4.46$, S.D. = 0.46) ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม

($\bar{x}=4.46$, S.D.=0.47) ด้านความมีน้ำใจ ($\bar{x}=4.45$, S.D.=0.56) ส่วนปัจจัยด้านการใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}= 4.43$, S.D. =0.49)

2. การศึกษาระดับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ในภาพรวม

ความสุขของครูผู้สอน (HAP)	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในงาน (JOB)	4.51	0.52	มากที่สุด
2. ด้านความรักในงาน (LOV)	4.53	0.37	มากที่สุด
3. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (ACC)	4.46	0.43	มาก
4. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (CON)	4.49	0.44	มาก
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QUA)	4.49	0.43	มาก
โดยรวม (HAP)	4.45	0.33	มาก

จากตารางที่ 3 ความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี มีระดับความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 4.45$, S.D. = 0.33) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรักในงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}= 4.53$,

S.D. =0.37) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{x}=4.51$, S.D. = 0.52) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\bar{x}= 4.49$, S.D. = 0.43) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{x}= 4.49$, S.D. = 0.44) และด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}= 4.46$, S.D. = 0.43) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจิตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

ตัวแปร	MOR	ENT	HON	GEN	USI	HAP	Tolerance	VIF
MOR	1.000	.439**	.524**	.430**	.421**	.394**	.714	1.400
ENT		1.000	.732**	.646**	.688**	.611**	.395	2.531
HON			1.000	.713**	.707**	.639**	.318	3.145
GEN				1.000	.680**	.642**	.418	2.394
USI					1.000	.668**	.400	2.497

** $P < .01$

จากตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านการติดต่อสัมพันธ์และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ในระดับสูง ($r = .732$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาค่า Tolerance ไม่น้อยกว่า .10 และค่า VIF มีค่าไม่เกิน 10 จะเห็นได้ว่าทุกค่ามีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกัน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .421 ถึง .732 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความรักในงาน ($r = .732$) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($r = .713$) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($r = .680$) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($r = .668$) ด้านความสำเร็จในงาน ($r = .439$) ซึ่งมีค่าไม่เกิน 0.80 จึงทำให้ไม่เกิดปัญหาภาวะความสัมพันธ์เชิงพหุคูณ (Multicollinearity) (อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล, 2561)

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r = .732$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายปัจจัย พบว่า ด้านความกระตือรือร้นมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม ด้านความซื่อสัตย์ และด้านความมีน้ำใจ ส่วนด้านการใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่แสดงออกถึงลักษณะความเป็นผู้นำทั้งในด้านคุณธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม มีความกระตือรือร้นในการทำงานแสดงออกของผู้บริหารด้วยความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสถูกต้องดังตามหลักศีลธรรม ความมีน้ำใจ และมีการใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันจึงนอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ได้พัฒนาเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมผู้บริหารโดยนำ

นโยบายของรัฐบาลมาบริหารเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารจัดการให้เกิดความโปร่งใสโดยใช้หลักธรรมาภิบาลตั้งแต่ผู้บังคับบัญชาลงมาให้มีจิตสำนึกถึงความเป็นผู้นำและผู้ตามด้านคุณธรรมจริยธรรมทำให้ผู้ปกครอง ชุมชน เกิดความไว้วางใจในสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของหน่วยอื่นส่งผลให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพประสิทธิผลสอดคล้องกับความต้องการของทุกฝ่ายทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องจากสังคม ชุมชน สถานศึกษาจะเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้โรงเรียนเข้มแข็งชุมชนน่าอยู่ ครูมีความสุขในการปฏิบัติ สอดคล้องกับ ซินไมสเตอร์ (Zinsmeister, 2009) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องเป็นผู้มีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีคุณภาพและเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ผู้นำจริยธรรมจะต้องคำนึงถึงผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นอย่างเหมาะสมก่อนคำนึงถึงบุคคลหรือสิ่งอื่น ๆ มีเจตคติพฤติกรรมและการปฏิบัติเขาเชื่อว่าผู้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีเจตคติพฤติกรรมและการปฏิบัติที่สำคัญอย่างน้อย 5 ประการ กล่าวคือ 1) การมีความเคารพ 2) เป็นผู้ออกให้ความไว้วางใจ 3) เป็นผู้มีการมองในแง่ดี 4) เป็นผู้มีความตั้งใจสูงเป้าหมาย และ 5) เป็นผู้มีความตั้งใจการบริการ นอกจากนี้องค์ประกอบสำคัญภาวะความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม คือ การมีมาตรฐานในการประพฤติปฏิบัติตามและการมีความกล้าที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานและรูปแบบความเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Henry, 2009) สอดคล้องกับเศรษฐ์ คุณทาบุดร (2556) ที่ศึกษาพบว่าผู้บริหารโรงเรียนควรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติงานและต่อตัวเอง นอกจากนี้ต้องมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์ เชื่อถือได้ ยุติธรรม คิดและตัดสินใจโดยมีหลักการ มีความใส่ใจคนและสังคมรอบข้าง (นิรันดร์ เนตรภักดี, 2553)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังนี้ 1) ด้านความกระตือรือร้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้เกิดความศรัทธาแก่บุคลากร มีความสุภาพเรียบร้อย จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน ยิ้มแย้มแจ่มใส ร่าเริง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

สามารถแก้ไขงานได้ทันตามสถานการณ์ สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน และเป็นที่ชื่นชอบของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาการบริหารงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ส่งผลให้สถานศึกษามีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น นอกจากนี้ได้ให้ความเป็นธรรมกับทุกคน ไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งภายในสถานศึกษา สอดคล้องแนวคิดของมาวเบรย์ (Mowbray, 2009) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องมีภาวะความเป็นผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา พิจารณาเรื่องต่าง ๆ อย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (Zinsmeister, 2009) สอดคล้องกับปราโมทย์ เทพกุล (2554) ที่ศึกษาพบว่า ความกระตือรือร้นเป็นสิ่งสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ต้องการพัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม และมีทักษะในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีความรับผิดชอบต่อสังคมและหน้าที่การงาน (สลลลทิพย์ ชูชาติ, 2556) สอดคล้องกับนิษวัน วรานุสาสน์ (2561) ที่ศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความกระตือรือร้นเป็นพฤติกรรมที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่ดึงมาใช้ในการบริหารจัดการ สร้างการมีส่วนร่วม รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาทักษะ ความรู้ ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงานอย่างมีคุณภาพ ทำนองเดียวกับ วาสนา ไชยศาสตร์, พนายุทธ เขยบาล และพงษ์นิมิต พงษ์ภิญโญ (2561) ที่พบว่า คุณธรรมจริยธรรมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับผู้บริหารและเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2) การใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการแก้ไขปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาในบางเรื่องไม่เป็นไปตามความคาดหวังของครูผู้สอน ส่งผลให้ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นยังคงอยู่หรือได้รับการแก้ไขแต่ไม่ดีขึ้น จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของสถานศึกษาในด้านการใช้ปัญญาในการแก้ปัญหามีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย แม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการแก้ไขปัญหา

นั้นผู้บริหารควรวิเคราะห์สาเหตุของที่แท้จริงของปัญหาด้วยความรอบคอบ ยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่นให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางการพัฒนางาน กำกับติดตามประเมินผลงานอย่างยุติธรรม (ทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ, 2561; Moorhouse, 2002) สอดคล้องกับไกรศร รักสวน (2559) ที่ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษา ด้านการใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา มีความเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายและมีความเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากการแก้ไขปัญหาของผู้บริหารยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกในสถานศึกษาได้ เช่น การจัดสรรสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (มณฑียร พิมพ์ไกร, 2551)

2. ระดับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี พบว่า ระดับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยรวมมีความเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจทุกครั้ง มีความกระตือรือร้นและมีความสุขเมื่อได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุเป้าหมาย สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานภายในโรงเรียนจึงทำให้รู้สึกมีความสุขในการทำงานเกิดความปลาบปลื้มและภาคภูมิใจสอดคล้องกับเจอร์ลูล์ฟ (Kjerulf, 2007) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกรื่นรมย์ในงาน มีความพึงพอใจ และกระตือรือร้นในการทำงาน องค์กรที่สามารถรักษาความสุขระยะยาวในการทำงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ (Warr, 2007 อ้างถึงใน เมธาพร ผังลักษณ์, 2559; Wesarat, Sharif and Majid, 2015) สอดคล้องกับ (นฤมล แสงวงผล, 2554) ที่ศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานจะมีความกระตือรือร้นใน

การทำงานเพิ่มขึ้น เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานและมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับเพื่อนร่วมงานและบุคลากรภายในองค์กร (นันทวัฒน์ โปชะตา, 2557; ธีราภรณ์ พันหลอมโล, 2559)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

1) ด้านความรักในงาน มีความเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนได้ปฏิบัติหน้าที่ในสิ่งที่รักจึงทำให้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจทุกครั้งและความกระตือรือร้น มีความภาคภูมิใจเมื่อได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานตามที่ได้รับมอบหมายจาก รวมทั้งได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารและบุคคลอื่น ทำให้รู้สึกตนเองมีคุณค่า ซึ่งความรักในงานเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบ (Manion, 2003 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2553) สอดคล้องกับธารินทร์ ระศร (2560) ที่ศึกษาพบว่าความรักในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ครูผู้สอนที่มีความรักในงานจะได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นอย่างเต็มความสามารถ (ชญาณิชฎ์ ชัยเชิงพิณ, วันทนา อมตาริยกุล และนวัตกร หอมสิน, 2562; รวมศิริเมนะโพธิ, 2552)

2) ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนยังไม่ได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงานในการทำงานเท่าที่ควร ซึ่งการให้ความเชื่อใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานและช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีให้กับคนในองค์กร ถ้าบุคคลได้รับคำชมหรือได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา การให้กำลังใจในผลงานที่ปฏิบัติ จะทำให้มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาที่มีความพยายามตั้งใจทำงานให้จนบรรลุผลสำเร็จ (Herzberg, 1993 อ้างถึงในสิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553; ชญาณิชฎ์ ชัยเชิงพิณ, วันทนา อมตาริยกุล และนวัตกร หอมสิน, 2562) สอดคล้องกับธีราภรณ์ พันหลอมโล (2559) ที่ศึกษาพบว่าปัจจัยความสุขของครูผู้สอนด้านการเป็นที่ยอมรับอยู่ลำดับสุดท้ายเนื่องจากไม่ได้รับ

การยอมรับนับถือจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานเท่าที่ควรจึงทำให้ตนเองรู้สึกไม่มีคุณค่า (ธานีชา มูลอามาตย์, 2557) สอดคล้องกับชินกร น้อยยางคำ และปภาดา น้อยยางคำ (2553) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยคือการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น บุคลากรในองค์กรจะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธธานี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธธานี มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง ($r = .732$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารได้นำภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงลักษณะความเป็นผู้นำด้านคุณธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความกล้าคิดและรับผิดชอบต่องานที่ทำ บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม ทำให้เกิดการยอมรับจากครูผู้สอนส่งผลให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และร่วมมือกันทำงานจนเกิดความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันจนเกิดเป็นความรักในงานส่งผลให้เกิดความสำเร็จในงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำต้องมีการสร้างความศรัทธาเชื่อมั่นเป็นพลังในการผลักดันให้บุคลากรทำงานบรรลุเป้าหมาย (Northouse, 2013; Prince & Tumlin, 2009) สอดคล้องกับอมรินทร์ ฤทัยคงถาวร (2554) ที่ศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในทางบวกและเป็นความสัมพันธ์ในระดับสูง (ภาคพิยาพร คำบัว, 2560) สอดคล้องกับธราดล มูลออต (2557) ที่ศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความกระตือรือร้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของครูผู้สอน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูผู้สอน ตลอดจนดูแลเอาใจใส่การทำงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งกำกับติดตามการทำงานของครูผู้สอนอย่างใกล้ชิดและคอยช่วยเหลือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

2. จากการศึกษา พบว่า การเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรยกย่องชมเชยเมื่อครูผู้สอนปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จและให้กำลังใจเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานเพื่อสร้างความรู้สึกถึงการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานจะทำให้ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาที่มีความพยายามตั้งใจทำงานให้งานบรรลุผลสำเร็จ

3. จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความสุขของครูผู้สอนและเป็นความสัมพันธ์ในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำบริหารงานด้วยความกระตือรือร้น มีความซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องโปร่งใส มีน้ำใจ คอยให้ความช่วยเหลือต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้ครูมีความสุขและเต็มใจปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ตามบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธธานี

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธธานี ซึ่งจะเป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบและความสุขของครูซึ่งจะทำให้ครูเกิดความสุขและนำไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสมศกกรรมการเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- ไกรศร รักสวน. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2556). *Happy workplace index ดัชนีสุขภาวะองค์กร*. กรุงเทพฯ: ศูนย์องค์การสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส).
- ชญานิษฐ์ ชัยเชียงพิน, วันทนา อมตารีย์กุล และนวัตกร หอมสิน. (2562). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 10. *วารสารบัณฑิตวิจัย*, 1(10), 115-135.
- ชินกร น้อยยงคำ และปภาดา น้อยยงคำ. (2553). *รายงานผลการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ. (2561). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี).
- ทิพย์สิริ กาญจนवासี และศิริชัย กาญจนवासี. (2559). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: ทรีบีการพิมพ์ และตราขาย.
- ธานีชา มูลอามาตย์. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ธาราดล มูลอ้อ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 1*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- ธารินทร์ ระศร. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี).
- ธีรภรณ์ พันหล่อมโส. (2559). *ปัจจัยความสุขของครูผู้สอนที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี).
- นนธวัฒน์ โปชะดา. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา*. สืบค้นจาก <http://bkk.umdc.tsu.ac.th/transitory/IS/ISManage57.asp?Page=4>
- นฤมล แสงผล. (2554). *ปัจจัยส่งผลต่อความสุขของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- นิรันดร์ เนตรภักดี. (2553). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นประถมในประเทศไทย: ในทัศนคติของครู*. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 6(1), 78-83.

- นิษวัน วรานุสาสน์. (2561). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสุจริต. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร).
- เบญจพร ก้องพิบูลย์. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารพยาบาลตำรวจ*, 8(2), 151-160.
- ประดัลภ์ ปั่นทพลังกูร. (2556). สาเหตุการลาออกยกยอณินยม. สืบค้นจาก [http://www.bloggang.com/viewdiary.php?id=hrman&month=12-2011&date=29 & group=1&gblog=386](http://www.bloggang.com/viewdiary.php?id=hrman&month=12-2011&date=29&group=1&gblog=386)
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ปราโมทย์ เทพกุล. (2554). จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของครูในจังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม).
- ภาคพิยาพร คำบัว. (2560). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- มณฑิยา พิมพ์ไกร. (2551). การดำเนินการพัฒนามาตรฐานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนโรงเรียนบ้านเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- เมธาพร ดั่งลักษณะ. (2559). ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา).
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2552). เครื่องมือการวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนารัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- วาสนา ไชยศาสตร์, พนายุทธ เชยบาล และพงษ์นิมิต พงษ์ภิญโญ. (2562). คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองคาย. *วารสารบัณฑิตวิจัย*, 2(10), 175-194.
- ศิริชัย กาญจนวาสิ. (2550). การวิเคราะห์พหุระดับ: Muli-level Analysis. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เศรษฐ์ คุณทานุตร. (2556). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- สลิลทิพย์ ชูชาติ. (2556). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2557). คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ: Happy คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสามานฉันท์. กรุงเทพฯ: แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560) *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขต.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2558). *แนวการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์เพื่อสร้างสำนึกความเป็นไทย. (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สิทธิพร กล้าแข็ง. (2559). *งานสร้างสรรค์ของทีมสร้างสรรค์. สรรสาระองค์การแห่งความสุข เล่ม 5*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์)*.
- สุกมล วิภาวิพลกุล. (2556). *คู่มือ Counselor เรื่องการช่วยเหลือผู้มีแนวโน้มฆ่าตัวตาย*. เชียงใหม่: กิตติการพิมพ์
- สุธาสิณี มั่นญาติ. (2554). *โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น)*.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2553). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. วารสารวิทยาการจัดการและสารสนเทศ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์, 1(6), 5-8*.
- อมรินทร์ ฤทัยถาวร. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือภคินีคณะธิดาแม่พระองค์อุปถัมภ์ในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี)*.
- อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล. (2561). *การวิจัยทางการศึกษาแนวคิดและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Henry, K. (2009). Leading with your soul: The comprehensive ethical leadership model™ shows you how to create an ethical workplace that will lead to sustainability for your company. *In Proceedings of the ethics is a topic at IMA's annual conference: Strategic Finance, 3*, 41–51. Chicago: North Park University.
- Herzberg, F. (1993). *A harvard business review paperback: Motivation*. Massachusetts: Harvard Business School.
- Kjerulf, A. (2007). *Praise for Happy hour is 9 to 5*. Retrieved from <http://positivesharing.com/happyhouris9to5/bookhtml/happyhouris9to54.html>
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration, 33*(12), 652–655.
- Moorhouse, J. (2002). *Comparative analysis of leadership perceptions: Study in USA*. Indiana, U.S.A: Prentice–Hall.
- Mowbray, D. (2009). *Code of conduct for ethical leadership a discussion document*. Retrieved from www.derekmowbray.co.uk
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and practice*. (6th ed). London: Western Michigan University. Washington DC United States of America.
- Prince, J. L. & Tumlin. (2009). An interdisciplinary major in ethical leadership studies: Rationale, challenges, and template for building an adaptable program. *International Leadership Journal, 2*(1), 91–128.

Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Wesarat, P. O., Sharif, M. Y., & Majid, A. H. A. (2015). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78–88.

Zinsmeister, D. (2009). *Leadership, ethics and character: Foundations for transformation*. Retrieved from <http://www.kennesaw.edu/siegelinstitute/>

